



LANDSOVERENSKOMST

# 2020/2023

---

Landsoverenskomst for handicaphjælp  
i borgers eget hjem (minus BPA)

2020/2023

---

**LANDSOVERENSKOMST**

For handicaphjælp i borgers  
eget hjem (minus BPA)  
mellem  
Dansk Erhverv Arbejdsgiver  
og FOA

# INDHOLD

|                                                                                 |           |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| § 1. Område .....                                                               | 4         |
| <b>KAPITEL I. VILKÅR FOR ANSÆTTELSEN .....</b>                                  | <b>4</b>  |
| § 2. Ansættelsesforhold .....                                                   | 4         |
| § 3. Stillingskategorier .....                                                  | 5         |
| § 4. Uddannelsesforhold .....                                                   | 5         |
| <b>KAPITEL II. LØN OG PENSION .....</b>                                         | <b>5</b>  |
| § 5. Løn .....                                                                  | 5         |
| § 5A. Ikke-uddannede handicapsagere og specialpædagogisk støtte/<br>hjælp. .... | 7         |
| § 6. Pension .....                                                              | 8         |
| § 7. Seniorordning .....                                                        | 9         |
| <b>KAPITEL III. ARBEJDSSTIDSREGLER .....</b>                                    | <b>10</b> |
| § 8. Arbejdstid .....                                                           | 10        |
| § 9. Aften-/nattjeneste .....                                                   | 10        |
| § 10. Weekendtjeneste .....                                                     | 11        |
| § 11. Rådighedstjeneste .....                                                   | 11        |
| § 12. Ajourføringstillæg .....                                                  | 12        |
| § 13. Ledsagelse ved ferie, indlæggelse, konferencer m.v. ....                  | 12        |
| <b>KAPITEL IV. FERIE OG FRAVÆR .....</b>                                        | <b>13</b> |
| § 14. Ferie .....                                                               | 13        |
| § 15. Feriefridage .....                                                        | 13        |
| § 16. Sygdom .....                                                              | 13        |
| § 17. Graviditets-, barsels- og forældreorlov .....                             | 14        |
| § 18. Barns 1. sygedag .....                                                    | 15        |
| <b>KAPITEL V. ØVRIGE BESTEMMELSER .....</b>                                     | <b>16</b> |
| § 19. Opsigelse .....                                                           | 16        |
| § 20. Tillidsrepræsentanter .....                                               | 17        |
| § 21. Fagretlig behandling .....                                                | 17        |
| § 22. Hovedaftale mv. ....                                                      | 17        |
| § 23. Oprettelse af overenskomst .....                                          | 17        |
| § 24. Omskrivning .....                                                         | 18        |
| § 25. Lokalaftaler .....                                                        | 18        |
| § 26. Uddannelsesfond .....                                                     | 18        |
| § 27. Ikrafttræden og opsigelse .....                                           | 18        |

|                                                                                               |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>BILAG 1 OMRÅDEFORDELING .....</b>                                                          | <b>19</b> |
| <b>BILAG 2 AFTALE OM HVILETID OG FRIDØGN .....</b>                                            | <b>19</b> |
| § 1. PERSONAFGRÆNSNING .....                                                                  | 19        |
| § 2. NEDSÆTTELSE AF HVILETID VED NORMALT ARBEJDE.....                                         | 20        |
| § 3. FRIDØGN.....                                                                             | 20        |
| § 4. HVILETID UNDER EN 24-TIMERS-VAGT.....                                                    | 20        |
| § 5. HVILETID UNDER 2 SAMMENHÆNGENDE 24-TIMERS-VAGTER ..                                      | 21        |
| § 6. HVILEPLADS.....                                                                          | 21        |
| § 7. FORCE MAJEURE.....                                                                       | 21        |
| § 8. IKRAFTTRÆDEN.....                                                                        | 21        |
| <b>BILAG 3 TILLIDSREPRÆSENTANTREGLER.....</b>                                                 | <b>22</b> |
| 1. Generelle bemærkninger.....                                                                | 22        |
| 2. Hvor kan tillidsrepræsentant vælges.....                                                   | 22        |
| 3. Valget til tillidsrepræsentant .....                                                       | 22        |
| 4. Tillidsrepræsentantens opgaver .....                                                       | 23        |
| 5. Klubber, opslag .....                                                                      | 24        |
| 6. Afskedigelse af tillidsrepræsentant .....                                                  | 24        |
| <b>BILAG 3A ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER.....</b>                                               | <b>25</b> |
| <b>BILAG 4 FRIVILLIG AFTALE OM GENNEMSNITLIG UGENTLIG ARBEJDS-<br/>TID OVER 37 TIMER.....</b> | <b>26</b> |
| <b>BILAG 5 AFTALE OM ADGANG TIL LØNOPLYSNINGER .....</b>                                      | <b>27</b> |
| <b>BILAG 6 AFTALE OM PENSIONSOPLYSNINGER.....</b>                                             | <b>28</b> |
| <b>BILAG 7 FORNYELSE ELLER GENFORHANDLING AF OVERENSKOMSTEN .....</b>                         | <b>28</b> |

## **§ 1. Område**

Overenskomsten omfatter løn- og ansættelsesvilkår for handicaphjælpere, der er ansat af en medlemsvirksomhed i Dansk Erhverv Arbejdsgiver til at udføre respirator- og handicaphjælp, ledsagelse og specialpædagogisk støtte (SPS) mv. hos borgere i eget hjem, når arbejdet udføres på baggrund af en aftale mellem medlemsvirksomheden (herefter virksomheden) på den ene side og en kommune, en region og/eller et ministerium på den anden side.

Overenskomsten dækker også handicaphjælpere, der både er ansat til at udføre Borgerstyret Personlig Assistance (BPA) jf. servicelovens §§ 95 og 96 og respirator-/handicaphjælp uden for BPA-området, når virksomheden ikke er omfattet af BPA-handicaphjælperoverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FOA.

Når virksomheden er omfattet af BPA-handicaphjælperoverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FOA, dækker nærværende overenskomst også handicaphjælpere, der udfører respirator-/handicaphjælp uden for BPA-området i mere end 50 % af arbejdstiden.

Overenskomsten omfatter ikke handicaphjælpere, der udelukkende er ansat til at udføre Borgerstyret Personlig Assistance (BPA).

# **KAPITEL I. VILKÅR FOR ANSÆTTELSEN**

## **§ 2. Ansættelsesforhold**

**STK. 1.** Ansættelse finder sted på timeløn.

**STK. 2.** Der udstedes ansættelsesbevis i henhold til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet. Sammen med ansættelsesbeviset udleverer virksomheden det materiale om PenSam, som FOA på eget initiativ har sendt til virksomheden. Materialet skal ikke udleveres i det løbende ansættelsesforhold.

Eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesbeviser behandles efter de fagretlige regler, der gælder mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FOA.

Såfremt ansættelsesbeviset og/eller materiale om PenSam ikke er udleveret til handicaphjælperen i overensstemmelse med de gældende tidsfrister, eller ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan bod/godtgørelse ikke pålægges en virksomhed, der senest 15 dage efter, at handicaphjælperen eller dennes organisation har rejst krav om udlevering af korrekt ansættelsesbevis m.m., efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på nærværende paragraf.

**STK. 3.** Handicaphjælperen er tilknyttet en eller flere borgere, og tjenestestedet er enten borgerens bopæl eller det sted, hvor borgeren i øvrigt opholder sig.

### § 3. Stillingskategorier

**STK. 1.** Overenskomsten omfatter følgende stillingskategorier:

- Handicaphjælper/respiratorhjælper
- Handicappedsager
- Specialpædagogisk støtte/hjælp.

I nærværende overenskomst anvendes *handicaphjælper* som fællesbetegnelse for alle stillingskategorier.

**STK. 2.** Virksomheden kan indgå lokalaftale med den lokale FOA-afdeling om løn og ansættelsesvilkår for tilkaldevikarer/afløsere. Aftalen indgås og godkendes i overensstemmelse med proceduren i overenskomstens § 25.

### § 4. Uddannelsesforhold

**STK. 1.** Ansættelse sker i henhold til myndighedernes bevilling til borgeren, som fastsætter kvalifikationskravene til handicaphjælperen.

**STK. 2.** Når borgerens bevilling betinger, at handicaphjælperen er uddannet social- og sundhedsassistent, social- og sundhedshjælper eller en sidestillet uddannelse<sup>1</sup>, skal handicaphjælperen aflønnes på den baggrund.

**STK. 3.** Når bevillingen ikke stiller krav om uddannelse, sker ansættelsen som ikke-uddannet handicaphjælper.

## KAPITEL II. LØN OG PENSION

### § 5. Løn

**STK. 1.** Lønningerne fastsættes i henhold til den til enhver tid gældende kommunale løntrinstabel, og satserne reguleres i overensstemmelse hermed. Se i øvrigt bilag 7.

**STK. 2.** Timelønnen (grundlønnen) fastsættes jf. stk. 1 således:

Ikke-uddannede handicaphjælpere:

Løntrin 11 + 1.124 kr. årligt i 31.3.2000-niveau.

---

<sup>1</sup> F.eks. uddannelse som sygehjælper, hjemmehjælper, beskæftigelsesvejleder, plejer, plejehjemsassistent eller pædagogisk assistent.

Handicaphjælpere med social- og sundhedshjælperuddannelse:  
Løntrin 18.

Handicaphjælpere med social- og sundhedsassistentuddannelse:  
Løntrin 22.

**STK. 3.** Til ikke-uddannede handicaphjælpere, som har gennemgået gældende uddannelse fra de respiratoriske centre og har 1 års invasiv respiratorisk erfaring i virksomheden, ydes erfaringsløn, som erstatter grundlønnen. Erfaringslønnen udgør:

Løntrin 12 + 1.124 kr. årligt i 31.3.2000-niveau.

**STK. 4.** Erfaringsløn til øvrige handicaphjælpere:

Ikke-uddannede handicaphjælpere med 3 års erfaring:  
Løntrin 12 + 1.124 kr. årligt i 31.3.2000-niveau.

*Erfaring opgøres således:*

Ikke-uddannede handicaphjælpere har ret til erfaringsløn, når de dokumenterer<sup>2</sup>, at de fra tidligere ansættelsesforhold som handicaphjælper i en borgers hjem har haft mindst 8 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit over en 3-årig periode. Kravet om 3 års erfaring skal være opnået inden for de sidste 5 år.

Handicaphjælpere med social- og sundhedshjælperuddannelse med 4 års erfaring:  
Løntrin 20.

Handicaphjælpere med social- og sundhedshjælperuddannelse med 11 års erfaring:  
Løntrin 26.

Handicaphjælpere med social- og sundhedsassistentuddannelse med 4 års erfaring:  
Løntrin 26.

Handicaphjælpere med social- og sundhedsassistentuddannelse med 10 års erfaring:  
Løntrin 30.

---

2 Når virksomheden anmoder om dokumentation for tidligere beskæftigelse, skal handicaphjælperen aflevere den indenfor 1 måned efter anmodningen. Overholdes fristen ikke, gives erfaringslønstillægget med virkning fra den første lønperiode efter aflevering af dokumentationen.

*Erfaring opgøres således:*

Handicaphjælpere med faglig uddannelse har ret til erfaringsløn, når de dokumenterer<sup>3</sup>, at de har udført arbejde på baggrund af uddannelsen i det krævede antal år.

**STK. 5.** Grund- og erfaringsløn fastsættes efter det geografiske område, hvor borgerens bopæl er. Områdeinddelingen fremgår af bilag 1.

**STK. 6.** Der kan aftales personlige tillæg, hvis rekruttering og fastholdelse af tilstrækkeligt kvalificeret arbejdskraft betinger en højere løn.

#### **STK. 7. LØNUDBETALING**

Lønnen udbetales månedsvis bagud. Lønnen kan udbetales forskudt, f.eks. fra den 20. til den 19. efter virksomhedens valg.

### **§ 5A. Ikke-uddannede handicapledsagere og specialpædagogisk støtte/hjælp.**

#### **STK. 1. LØN**

Lønningerne fastsættes i henhold til den til enhver tid gældende kommunale løntrinstabel, og satserne reguleres i overensstemmelse hermed.

##### **A. Handicapledsagere:**

Løntrin 12 + følgende tillæg pr. time:

|                     |           |
|---------------------|-----------|
| Hverdage:           | 8,64 kr.  |
| Lørdage:            | 18,64 kr. |
| Søn- og helligdage: | 28,64 kr. |

Der ydes ikke erfaringsløn eller yderligere arbejdstidsbestemte tillæg.

##### **B. Specialpædagogisk støtte og specialpædagogisk hjælp:**

Løntrin 11 + 1.124 kr. årligt i 31.3.2000-niveau.

Når ministeriet som bevillingsgiver vurderer, at den specialpædagogiske støtte kun er nødvendig inden for den normale skoletid, betales alene grundløn og derfor ikke arbejdstidsbestemte tillæg jf. §§ 9 og 10.

---

<sup>3</sup> Se note 2.



Når ministeriet som bevillingsgiver vurderer, at den specialpædagogiske *hjælp* også er nødvendig uden for normal skoletid, og der samtidig er behov for, at der ydes handicaphjælperfunktioner som f.eks. toiletbesøg, ydes der grundløn og arbejdstidsbestemte tillæg jf. §§ 9 og 10.

## **STK. 2. OPSIGELSE**

Ansættelsen er tidsbegrænset, følger bevillingen og ophører ved bevillingsudløb. Ved opsigelse af andre årsager end bevillingsudløb anvendes opsigelsesvarslerne i § 19.

## **§ 6. Pension**

**STK. 1.** Handicaphjælpere omfattes af en kollektiv arbejdsmarkedspensionsordning, der forvaltes gennem PenSam.

Hvis virksomheden allerede har tegnet pensionsordning i et andet selskab, kan virksomheden vælge at fortsætte pensionsordningen for de handicaphjælpere, der ønsker det og er pensionsberettigede på det tidspunkt, hvor virksomheden bliver omfattet af overenskomsten. For nye handicaphjælpere skal pensionsordningen etableres i PenSam.

**STK. 2.** Pensionsbidraget udgør 12,89 % af grund-/erfaringslønnen, 5 % af aften- og nattillæg jf. § 9 samt 1 % af weekendtillægget jf. § 10.

Virksomheden indbetaler hele pensionsbidraget til pensionsleverandøren samtidig med lønudbetalingen.

**STK. 3.** Pensionsordningen omfatter følgende handicaphjælpere: Handicaphjælpere, der er fyldt 21 år og som har 10 måneders anciennitet som handicaphjælper i en borgers eget hjem med mindst 8 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit.

For handicaphjælpere, der ved ansættelsen dokumenterer, at de fra tidligere ansættelsesforhold er omfattet af en kollektiv arbejdsmarkedspensionsordning, medregnes perioden, hvor handicaphjælperen har været omfattet af en pensionsordning, i anciennitetskravet på 10 måneder i 1. afsnit.

Dokumentation kan bestå i forevisning af gældende pensionsoversigt eller pensionspolice.

Pensionsordningen omfatter ikke handicaphjælpere, der arbejder mindre end 8 timer om ugen i gennemsnit for virksomheden.

**STK. 4.** Hvis handicaphjælperen modtager folkepension eller en social pension, kan handicaphjælperen og virksomheden aftale, at pensionsbidraget udbetales som et tillæg til lønnen.

## **§ 7. Seniorordning**

Handicaphjælperen kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

I en seniorordning konverteres hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 6, til seniorfridage.

Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen og bidrag til administrationsomkostningerne fortsat dækkes.

Der oprettes en særlig seniorfrihedskonto, hvor det konverterede pensionsbidrag indsættes.

Konverteringen i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Handicaphjælperen skal senest den 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt handicaphjælperen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald hvor stor en andel af pensionsbidraget, vedkommende ønsker at konvertere. Valget er bindende for handicaphjælperen og vil fortsætte i det følgende kalenderår. Handicaphjælperen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

I seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori handicaphjælperen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af restferie. Det gælder dog ikke for seniorfridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver garanterer for beløbenes udbetaling.

## KAPITEL III. ARBEJDS TIDSREGLER

### § 8. Arbejdstid

**STK. 1.** Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid må i en 4-måneders-periode ikke overstige 37 timer, medmindre handicaphjælperen og virksomheden har indgået aftale om højere gennemsnitlig ugentlig arbejdstid i overensstemmelse med betingelserne i bilag 4.

Ansættelsesaftaler med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid over 37 timer, der er indgået inden virksomhedens tiltræden af overenskomsten, kan fortsætte på uændrede vilkår for så vidt angår løn under sygdom jf. § 16 og graviditets-, barsels- og forældreorlov jf. § 17.

**STK. 2.** Arbejdstiden kan tilrettelægges som døgnvagter, toltimersvagter eller på anden måde jf. bilag 2. Det bemærkes, at døgnvagt kun kan benyttes, når borgere-ns bevilling ikke kræver vågen vagt.

Handicaphjælperen får udleveret vagtplan, så vagtplanen kendes 3 uger frem.

Virksomheden kan varsle ændringer i vagtplanen med et varsel på 24 timer ved sygdom og andre uforudsete begivenheder.

**STK. 3.** Det ovenfor anførte om arbejdets tilrettelæggelse og afvikling af arbejdet finder tilsvarende anvendelse under deltagelse i borgerens ferie i Danmark.

**STK. 4.** Hvileperioder og fridøgn fastlægges i henhold til retningslinjerne i bilag 2.

**STK. 5.** Hvis handicaphjælperen bliver pålagt at forblive i tjenesten ved afløser-udeblivelse, oppebærer handicaphjælperen sædvanlig løn samt et overarbejdstil-læg på 50 % af grundlønnen/erfaringslønnen.

Tillægget ydes pr. påbegyndte halve time, men det udløses kun, hvis handicap-hjælperen er nødt til at forblive i tjenesten i mere end en halv time efter arbejds-tids ophør.

**STK. 6.** Mellem virksomheden og den enkelte handicaphjælper kan der træffes aftale om, at virksomheden kan tilkalde handicaphjælperen i akutte situationer. Tilkald med et varsel på mindre end 6 timer ved akut fravær hos en kollega berettiger til et engangsvederlag på kr. 400 (ikke pensionsgivende).

### § 9. Aften-/nattjeneste

For arbejde alle dage mellem kl. 17.00 til kl. 23.00 betales et tillæg på 30 % af timelønnen.

For arbejde alle dage mellem kl. 23.00 til kl. 06.00 betales et tillæg på 35 % af timelønnen.

Tillæggene beregnes pr. påbegyndte halve time.

### **§ 10. Weekendtjeneste**

For arbejde på lørdage mellem kl. 08.00 og kl. 24.00 betales et tillæg på 30 % af timelønnen.

For arbejde på søn- og helligdage mellem kl. 00.00 og kl. 24.00 betales et tillæg på 50 % af timelønnen.

Som helligdage betragtes nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, st. bededag, Kr. himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag.

Tillæggene beregnes pr. påbegyndte halve time.

### **§ 11. Rådighedstjeneste**

**STK. 1.** Når det følger af borgerens bevilling, kan der planlægges rådighedsvagt fra bopæl m.v. eller vagtværelse.

Rådighedstjeneste fra bopæl m.v. indregnes i tjenestetiden med 1/3 time pr. time, dog minimum for 4 timer.

Rådighedsvagt fra vagtværelse indregnes i tjenestetiden med 3/4 time pr. time.

Handicaphjælperen vil under rådighedsvagten få stillet mobiltelefon til rådighed.

**STK. 2.** Under rådighedstjeneste har handicaphjælperen pligt til at give møde uden ugrundet ophold efter tilkaldelse.

Tilkald til effektiv tjeneste under rådighedstjeneste opgøres pr. påbegyndt time. Flere tilkald inden for samme time honoreres ikke yderligere.

Effektiv tjeneste under en rådighedsvagt honoreres med sædvanlig løn med et tillæg på 50 %, idet der modregnes for det, der gives for den planlagte rådighedstjeneste.

For tilkald, som finder sted på særlige tidspunkter jf. § 9 og § 10, ydes der også tillæg for arbejde på særlige tidspunkter.

## **§ 12. Ajourføringstillæg**

Handicaphjælper, der er omfattet af pensionsordningen jf. § 6, stk. 3, får et ajourføringstillæg på kr. 0,38 pr. time. Tillægget indgår ikke i pensionsberegningen.

## **§ 13. Ledsagelse ved ferie, indlæggelse, konferencer m.v.**

**STK. 1.** Såfremt en handicaphjælper ledsager en borger i forbindelse med indlæggelse, konferencer m.v. af indtil 24 timers varighed, medregnes rejsetiden fuldt ud i arbejdstiden.

**STK. 2.** Såfremt en handicaphjælper ledsager en borger i forbindelse med deltagelse i ferie, konferencer m.v. over 24 timers varighed, aftales honoreringen mellem virksomheden og handicaphjælperen.

Hvis der ikke kan opnås enighed om en aftale, gælder stk. 3 - 6.

**STK. 3.** Handicaphjælperen oppebærer sædvanlig løn under opholdet, når der udføres arbejde.

**STK. 4.** Der ydes et vederlag for deltagelse i opholdet.

Vederlaget udgør pr. dag:

|                    |            |
|--------------------|------------|
| Hverdage           | kr. 251,33 |
| Søn- og helligdage | kr. 502,65 |

Der ydes fornødne rejseudgifter, fri kost og frit ophold.

**STK. 5.** Opholdet medtages ikke ved tjenestetidsopgørelsen eller ved beregningen af højeste tjenestetid.

**STK. 6.** Det er frivilligt for den enkelte handicaphjælper at deltage i ophold ud over 72 timers varighed.

**STK. 7.** Skal handicaphjælperen undtagelsesvis møde et andet sted end det faste arbejdssted, medregnes en evt. øget rejsetid i arbejdstiden, ligesom handicaphjælperen har krav på refusion af evt. forøgede rejseudgifter (billigste rejsemåde).

**STK. 8.** Handicaphjælperen er omfattet af arbejdsgiverens rejseforsikring ved rejser i udlandet med borger.

## KAPITEL IV. FERIE OG FRAVÆR

### § 14. Ferie

**STK. 1.** Handicaphjælperen har ret til ferie i henhold til ferieloven. Virksomheden kan anvende overenskomstens feriegarantiordning i stedet for FerieKonto systemet. Dansk Erhverv Arbejdsgiver garanterer for pengenes tilstedeværelse, når medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver benytter feriegarantiordningen.

Aftale om feriegaranti mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FOA er gældende.

**STK. 2.** Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Der skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke afholdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

### § 15. Feriefridage

Når de økonomiske rammer giver mulighed for det, forpligter overenskomstens parter sig til at optage forhandlinger med henblik på at indføre feriefridage på samme vilkår, som er gældende i landsoverenskomster på det øvrige private arbejdsmarked.

### § 16. Sygdom

**STK. 1.** Der udbetales sygedagpenge under uarbejdsdygtighed på grund af sygdom, herunder arbejdsskade, i henhold til den til enhver tid gældende sygedagpengelov.

Når en handicaphjælper en arbejdsdag må forlade arbejdet på grund af sygdom, ydes der timeløn for de resterende arbejdstimer, dog maksimalt op til 8 timer for hele dagen.

**STK. 2.** Til handicaphjælper med mindst 6 måneders uafbrudt ansættelse som handicaphjælper i virksomheden ydes der fuld løn under sygdom og tilskadekomst.

Ved fuld løn forstås grund-/erfaringslønnen samt fast påregnelige tillæg.

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldes handicaphjælperens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

Sygeløn beregnes på grundlag af det ugentlige timetal under sygefraværet og den samlede timeløn, som handicaphjælperen ville have været berettiget til under fraværet. Beløbene indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

**STK. 3.** Til handicaphjælperen indrømmes der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at handicaphjælperen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Det gælder også, når barnet indlægges i hjemmet.

Ved fuld løn forstås grund-/erfaringslønnen samt fast påregnelige tillæg.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed med fuld løn i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12-måneders-periode.

Handicaphjælperen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitals-indlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

## **§ 17. Graviditets-, barsels- og forældreorlov**

**STK. 1.** Retten til frihed i forbindelse med orlov følger af den til enhver tid gældende lovgivning.

Der betales løn under orlov, når handicaphjælperen på det forventede fødsels-tidspunkt har 9 måneders anciennitet i virksomheden.

Perioderne med løn under barsel fordeler sig således:

| Orlovperiode     | Lønforpligtelse                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Graviditetsorlov | 4 uger med fuld løn*                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Barselorlov      | 14 uger med fuld løn*                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Fædreorlov       | 2 uger med fuld løn*                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Forældreorlov    | 11 uger med fuld løn*. Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til betaling i 4 uger.<br><br>Holdes orloven, som er reserveret til den enkelte forælder, ikke bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten faderen eller moderen.<br><br>Forældreorloven skal holdes indenfor 52 uger efter fødslen.<br><br>Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales. |
| Adoptanter       | 14 uger med fuld løn* gældende fra barnets modtagelse i hjemmet. Under samme betingelser betales løn* i indtil 2 uger under fædreorlov for adoptanter.                                                                                                                                                                                                                                                                           |

\*Lønnen svarer til den løn, som den pågældende ville have optjent i perioden. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Det er en forudsætning for betaling, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen er mindre, ned-sættes betalingen til handicapbørnehjælperen tilsvarende.

**STK. 2.** Med virkning for medarbejdere med børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2020 eller senere, gælder følgende:

Retten til frihed i forbindelse med orlov følger af den til enhver tid gældende lovgivning.

Der betales løn under orlov, når handicapbørnehjælperen på det forventede fødsels-tidspunkt har 9 måneders anciennitet i virksomheden.

Perioderne med løn under barsel fordeles sig således:

| Orlovsperiode    | Lønforpligtelse                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Graviditetsorlov | 4 uger med fuld løn*                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Barselorlov      | 14 uger med fuld løn*                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Fædreorlov       | 2 uger med fuld løn*                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Forældreorlov    | 14 uger med fuld løn*. Af disse 14 uger har den forælder, der afholder barselor-loven, ret til at holde 4 uger og den anden forælder ret til at holde 7 uger.<br><br>Holdes orloven, som er reserveret til den enkelte forælder, ikke bortfalder betalin-gen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten til den ene eller den anden forælder.<br><br>Forældreorloven skal holdes indenfor 52 uger efter fødslen.<br><br>Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales. |
| Adoptanter       | 14 uger med fuld løn* gældende fra barnets modtagelse i hjemmet. Under sam-me betingelser betales løn* i indtil 2 uger under fædreorlov for adoptanter.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

\*Lønnen svarer til den løn, som den pågældende ville have optjent i perioden. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Det er en forudsætning for betaling, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen er mindre, ned-sættes betalingen til handicapbørnehjælperen tilsvarende.

## § 18. Barns 1. sygedag

Når de økonomiske rammer giver mulighed for det, forpligter overenskomstens parter sig til at optage forhandlinger med henblik på at indføre frihed med løn på barns 1. sygedag på samme vilkår, som er gældende i landsoverenskomster på det private arbejdsmarked.



## KAPITEL V. ØVRIGE BESTEMMELSER

### § 19. Opsigelse

#### STK. 1.

| Anciennitet           | Fra virksomheden | Fra handicaphjælperen |
|-----------------------|------------------|-----------------------|
| 0 til 14 dage         | Dag til dag      | Dag til dag           |
| 14 dage til 3 måneder | 7 dage           | 7 dage                |
| 3 til 6 måneder       | 14 dage          | 7 dage                |
| 6 til 12 måneder      | 18 dage          | 9 dage                |
| 12 til 36 måneder     | 60 dage          | 21 dage               |
| Mere end 36 måneder   | 72 dage          | 28 dage               |

**STK. 2.** Opsigelsesvarslerne fraviges, når opsigelsen skyldes borgerens dødsfald eller bortfald/væsentlig ændring af borgerens bevilling. Her er varslet fra virksomhedens side:

Ved dødsfald: Maks. 14 dage.

Ved bortfald/væsentlig ændring af borgerens bevilling: Maks. 30 dage.

**STK. 3.** I en opsigelsesperiode er handicaphjælperen forpligtet til at lade sig omplacere til andre borgere.

**STK. 4.** Hjemsendelse kan forekomme i forbindelse med den handicappedes hospitalsindlæggelse, når handicaphjælperen ikke kan omplaceres. Virksomheden attesterer hjemsendelsen og dennes årsag overfor de pågældende handicaphjælpere til brug for jobcentre og A-kasse.

**STK. 5.** Såfremt en handicaphjælper, der har mindst 6 måneders anciennitet, opsiges, bevarer denne sin opnåede anciennitet ved genansættelse inden for en periode på 6 måneder.

**STK. 6.** Handicaphjælpere, som afskediges på grund af omstrukturering, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til 2 timer til at søge vejledning i A-kassen/fagforeningen. Friheden placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen og under fornødent hensyn til virksomhedens drift.

## **§ 20. Tillidsrepræsentanter**

**STK. 1.** I virksomheder, der servicerer 6 borgere eller flere, kan handicaphjælperne vælge en tillidsrepræsentant.

**STK. 2.** I større virksomheder kan handicaphjælperne inden for enhver organisatorisk enhed med selvstændig ledelse, og hvor enheden servicerer 6 borgere eller flere, af deres midte vælge en tillidsrepræsentant.

**STK. 3.** De nærmere regler for valget fastsættes ved lokal aftale i den enkelte virksomhed jf. § 25. Kan enighed ikke opnås lokalt, gælder tillidsrepræsentantreglerne i bilag 3.

**STK. 4.** Reglen i bilag 3 om afskedigelse og ophør af tillidsrepræsentanthvervet kan dog ikke fraviges ved lokal aftale.

**STK. 5.** Der skal for hver tillidsrepræsentant indgås en konkret aftale med virksomheden om vilkårene for hvervets udførelse, herunder tidsforbrug. Virksomheden stiller tekniske hjælpemidler, herunder computerudstyr, vederlagsfrit til rådighed for tillidsrepræsentanterne, således at disse frit kan kommunikere med handicaphjælperne og hinanden.

## **§ 21. Fagretlig behandling**

**STK. 1.** Normen for behandling af faglig strid er gældende.

**STK. 2.** Såfremt der opstår uoverensstemmelse herom, er parterne forpligtet til at optage drøftelser med henblik på at bilægge sådan uoverensstemmelse. Såfremt parterne ikke ved forhandling kan opnå enighed, kan uoverensstemmelsen efter begæring videreføres ved faglig voldgift.

## **§ 22. Hovedaftale mv.**

**STK. 1.** Hovedaftalen mellem DA og FH finder anvendelse for denne overenskomst.

**STK. 2.** Den til enhver tid gældende samarbejdsaftale mellem FH og DA finder anvendelse for denne overenskomst.

## **§ 23. Oprettelse af overenskomst**

**STK. 1.** FOA kan kun indgå overenskomst med medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver gennem Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

**STK. 2.** Virksomheder, som er optaget som medlem i Dansk Erhverv Arbejdsgiver efter den 1. maj 2017, omfattes af overenskomsten, når FOA over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver skriftligt har rejst krav herom.

**STK. 3.** Det er en betingelse, at FOA på tidspunktet for kravets fremsættelse har mindst 1 medlem ansat på virksomheden indenfor det område, overenskomsten tilsigter at dække.

**STK. 4.** Det fastslås herefter mellem FOA og Dansk Erhverv Arbejdsgiver fra hvilket tidspunkt, overenskomsten er gældende for virksomheden.

## **§ 24. Omskrivning**

**STK. 1.** En overenskomst for handicaphjælpere omfattet af § 1, der er indgået mellem FOA og en medlemsvirksomhed i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, kan efter virksomhedens ønske erstattes af nærværende overenskomst.

### **STK. 2. IKRAFTTRÆDELSESTIDSPUNKT**

Det fastslås mellem FOA og Dansk Erhverv Arbejdsgiver fra hvilket tidspunkt overenskomsten er gældende.

## **§ 25. Lokalaftaler**

Virksomheden og den lokale FOA-afdeling kan indgå lokalaftaler, der under hensyntagen til særlige forhold på virksomheden fraviger eller supplerer overenskomstens bestemmelser. For at undgå konkurrenceforvridning er det en gyldighedsbestemmelse, at lokalaftalerne bliver godkendt af Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FOA.

## **§ 26. Uddannelsesfond**

Til DA/FH Udviklingsfonden opkræves der et bidrag på 45 øre pr. arbejdstime.

## **§ 27. Ikrafttræden og opsigelse**

Overenskomsten er gældende fra den 1. marts 2020.

Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 1. marts 2023.

København, den 4. marts 2020

For FOA

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver

## BILAG 1 OMRÅDEFORDELING

Grund- og erfaringsløn fastsættes efter det geografiske område, hvor borgerens bopæl er, og som udgør handicaphjælperens faste tjenestested.

### TIL OMRÅDE 0 HENFØRES:

Kommuner, der ikke er henført til gruppe 1-4.

### TIL OMRÅDE 1 HENFØRES:

Kalundborg, Næstved, Slagelse, Esbjerg, Faaborg-Midtfyn, Kerteminde, Nyborg, Odense, Sønderborg, Skanderborg, Frederikshavn, Aalborg.

### TIL OMRÅDE 2 HENFØRES:

Køge, Lejre, Roskilde, Solrød, Århus.

### TIL OMRÅDE 3 HENFØRES:

Allerød, Fredensborg, Frederikssund, Gribskov, Halsnæs, Helsingør, Hillerød, Hørsholm.

### TIL OMRÅDE 4 HENFØRES:

Albertslund, Ballerup, Brøndby, Dragør, Egedal, Frederiksberg, Furesø, Gentofte, Gladsaxe, Glostrup, Herlev, Hvidovre, Høje-Taastrup, Ishøj, København, Lyngby-Tårnbæk, Rudersdal, Rødovre, Tårnby, Vallensbæk, Greve.

## BILAG 2 AFTALE OM HVILETID OG FRIDØGN

Aftale om hviletid og fridøgn indgået mellem FOA og Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

### INDLEDENDE BEMÆRKNINGER

Med det formål at give handicappede borgere mulighed for sammenhængende og fleksibel hjælp har nedenstående overenskomstparter indgået nærværende aftale, der kræver godkendelse af Direktøren for Arbejdstilsynet, jf. § 21 i beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v. med senere ændringer.

### § 1. PERSONAFTERGRÆNSNING

Aftalen omfatter handicaphjælpere, der er ansat af en medlemsvirksomhed i Dansk Erhverv Arbejdsgiver til at udføre respirator- og handicaphjælp, ledsagelse og specialpædagogisk støtte (SPS) mv. hos borgere i eget hjem, når arbejdet udføres på baggrund af en aftale mellem medlemsvirksomheden (herefter virksomheden) på den ene side og en kommune, en region og/eller et ministerium på den anden side.

Aftalen omfatter også handicaphjælpere, der både er ansat til at udføre Borgerstyret Personlig Assistance (BPA) jf. servicelovens §§ 95 og 96 og respirator-/handicaphjælp uden for BPA-området, når medlemsvirksomheden ikke er omfattet af BPA-overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FOA.

Når medlemsvirksomheden er omfattet af BPA-overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FOA, dækker nærværende aftale også handicaphjælpere, der udfører respirator-/handicaphjælp uden for BPA-området i mere end 50 % af arbejdstiden.

Aftalen omfatter ikke handicaphjælpere, der udelukkende er ansat til at udføre Borgerstyret Personlig Assistance (BPA).

## **§ 2. NEDSÆTTELSE AF HVILETID VED NORMALT ARBEJDE**

Hviletiden kan nedsættes til 8 timer. Nedsættelse af hviletiden kan ikke ske mere end 2 gange om ugen og ikke i 2 på hinanden følgende perioder af 24 timer.

## **§ 3. FRIDØGN**

**STK. 1.** Inden for hver periode på 7 døgn skal handicaphjælperen have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode.

**STK. 2.** Arbejdsgiveren og de ansatte kan uanset reglerne i stk. 1 aftale en omlægning af det ugentlige fridøgn ved fastlæggelse af en arbejdstidsplan. Der må dog ikke være mere end 7 døgn mellem 2 fridøgn.

## **§ 4. HVILETID UNDER EN 24-TIMERS-VAGT**

**STK. 1.** Det skal sikres, at der under en vagt på 24 timer er en hvileperiode på 8 timer, hvoraf mindst de 4 timer skal være sammenhængene. Denne hvileperiode på 4 timer skal ligge om natten.

Når der i en 24-timers-vagt udføres arbejde, må der uden for dagtimerne kun udføres opgaver i forbindelse med pleje, overvågning og ledsagelse og ikke eksempelvis rengøring.

**STK. 2.** Før starten af en 24-timers-vagt skal der være en hvileperiode på 11 timer.

**STK. 3.** Efter afslutningen af en 24-timers-vagt skal der mindst være en hvileperiode på 22 timer.

**STK. 4.** I det omfang, der ikke kan sikres handicaphjælperen mindst 6 timers sammenhængende hvil i en 24-timers-vagt, skal der gå 24 timer mellem to 24-timers-vagter, jf. dog § 5.

## **§ 5. HVILETID UNDER 2 SAMMENHÆNGENDE 24-TIMERS-VAGTER**

**STK. 1.** Der kan være to 24-timers-vagter i forlængelse af hinanden en gang pr. måned i forbindelse med aktiviteter uden for borgerens hjem. Dette skal ske under nedenstående forudsætninger.

**STK. 2.** Før starten på to sammenhængende 24-timers-vagter skal der være en hvileperiode på 22 timer.

**STK. 3.** Efter afslutningen af to sammenhængende 24-timers-vagter skal der være en hvileperiode på mindst 44 timer.

**STK. 4.** Det skal sikres, at der under hver vagt på 24 timer er en hvileperiode på 8 timer, hvoraf mindst 6 timer skal være sammenhængende. Denne hvileperiode på 6 timer skal ligge om natten.

## **§ 6. HVILEPLADS**

Forudsætningen for 24-timers-vagter, jf. §§ 4 og 5, er, at der etableres hvileplads indrettet i et passende rum, som, når det benyttes som hvileplads, ikke må anvendes til andet formål. Der skal i passende nærhed af rummet findes toilet med håndvask.

## **§ 7. FORCE MAJEURE**

§ 5 i beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v. med senere ændringer er gældende for denne aftale.

## **§ 8. IKRAFTTRÆDEN**

**STK. 1.** Denne aftale har virkning fra underskrifttidspunktet.

**STK. 2.** Aftalen kan opsiges sammen med Handicaphjælperoverenskomsten indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FOA.

**STK. 3.** Aftalen skal genforhandles, hvis der kommer nye regler på området, der har betydning for indholdet af aftalen.

København, den 2017

DANSK ERHVERV ARBEJDSGIVER

FOA

## **BILAG 3 TILLIDSREPRÆSENTANTREGLER**

### **1. Generelle bemærkninger**

Virksomhederne inden for overenskomstens område er forskellige, og de lokale krav til arbejdsindhold og samarbejdsformer er forskellige. Reglerne for tillidsrepræsentanter er udformet, så de tager højde herfor.

Det er vigtigt, at der er et godt og tillidsfuldt samarbejde imellem ledelse og handicaphjælpere, og tillidsrepræsentanten er en nøgleperson i dette samarbejde.

Tillidsrepræsentanterne har hidtil været handicaphjælpernes talerør, men i takt med udviklingen i arbejdsopgaver og arbejdsformer er kravene til tillidsrepræsentanterne ændret, og tillidsrepræsentanterne vil i fremtiden i højere grad være dialog- og sparringspartner for virksomheden.

### **2. Hvor kan tillidsrepræsentant vælges**

I enhver virksomhed, der servicerer mindst 6 borgere, kan de organiserede handicaphjælpere af deres midte vælge én tillidsrepræsentant over for ledelsen.

I større virksomheder kan handicaphjælperne, inden for enhver organisatorisk enhed med selvstændig ledelse, og hvor enheden servicerer 6 borgere eller flere, vælge en tillidsrepræsentant i hver enhed.

### **3. Valget til tillidsrepræsentant**

- a. Tillidsrepræsentanten vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige handicaphjælpere, der har været ansat mindst et år i den pågældende virksomhed.
- b. Beskyttelse af enhver tillidsrepræsentant indtræder, når valget er kommet til ledelsens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet og meddelt Dansk Erhverv Arbejdsgiver.
- c. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.
- d. Eventuel indsigelse fra ledelsens side mod det foretagne valg skal være FOA i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.
- e. Parterne er enige om, at flest mulige stemmeberettigede bør deltage i valg af tillidsrepræsentant.
- f. Ved sin godkendelse garanterer forbundet, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.

#### 4. Tillidsrepræsentantens opgaver

- a. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for ledelsen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tillidsrepræsentanten skal varetage alle handicaphjælperes forhold uanset disses organisationsforhold.
- b. Når en sag kun vedrører en enkelt eller enkelte handicaphjælperes personlige anliggender, bør disse løses direkte med ledelsen.
- c. I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, forelægge klager eller henstillinger for ledelsen.
- d. Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med ledelsens afgørelse, kan tillidsrepræsentanten anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.
- e. Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret i henhold til regler for behandling af faglig strid ved eventuelt forekommende urimeligheder ved ansættelser og afskedigelser.

Hvis arbejdsgiveren efter anmodning orienterer tillidsrepræsentanten om en gennemført ansættelse eller afskedigelse, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede bod, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen.

- f. Udførelsen af tillidsrepræsentantens hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for dennes arbejde. Såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med ledelsen.
- g. Efter aftale med ledelsen skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser.
- h. Parterne anbefaler, at en nyvalgt tillidsrepræsentant, som ikke forud for valget har gennemgået kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse.
- i. Tillidsrepræsentanten må ikke som følge af sit tillidshverv sættes i stå i sin lønudvikling.



## **5. Klubber, opslag**

- a. Hvis de organiserede handicaphjælpere i en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.
- b. I det omfang, arbejdet tillader det, kan ledelsen efter anmodning give tilladelse til fornøden frihed for medlemmer af klubbens bestyrelse til at deltage i relevante kurser.
- c. På et for handicaphjælperne tilgængeligt sted kan klubben opslå faglige meddelelser til medlemmerne. Stedet aftales med ledelsen, som samtidig modtager et eksemplar af de meddelelser, der opsættes.
- d. Hvor der er mulighed herfor, stiller ledelsen lokaler til rådighed for klubbens mødevirksomhed.

## **6. Afskedigelse af tillidsrepræsentant**

- a. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give denne et opsigelsesvarsel på i alt 5 måneder.
- b. Parterne anbefaler, at en virksomhed, der påtænker at afskedige en tillidsrepræsentant, kontakter sin organisation med henblik på eventuel afholdelse af møde under parternes medvirken inden afskedigelsen. Der er enighed om, at et sådant møde skal afholdes hurtigst muligt.
- c. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en handicaphjælper fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.
- d. Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden FOA har haft mulighed for at få afskedigelsen prøvet ved fagretlig behandling, medmindre der er lokal enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.
- e. Fastholder ledelsen afskedigelsen af en tillidsrepræsentant, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er virksomheden ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.

- f. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af tillidsrepræsentantens eventuelle godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.
- g. Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.
- h. Såfremt FOA hævder, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant er urimelig, kan der fremsættes krav om erstatning, respektive genansættelse, i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3. Dette spørgsmål kan sammen med spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen, behandles under en og samme sag ved en faglig voldgift.

## **BILAG 3A ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER**

1. Arbejdsmiljørepræsentanten skal have den tid til rådighed til at varetage sine pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde.
2. Arbejdsmiljørepræsentanten skal medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanten holde fast i, at de strategiske opgaver løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen, alternativt et særligt samarbejdsfora.

Arbejdsmiljøorganisationen, herunder arbejdsmiljørepræsentanten, skal være omdrejningspunkt for det systematiske arbejdsmiljøarbejde i udviklingen af arbejdspladsvurderingen (APV). Der er et fælles ansvar for, at sygefravær indgår i APV-arbejdet. Arbejdsmiljørepræsentanten skal herunder drøfte arbejdsmiljøet på baggrund af eksisterende, relevant statistisk materiale.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal inddrages i forebyggelse af ulykker gennem analyser og læring.

3. Arbejdsmiljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, få den nødvendige frihed til deltagelse i FOA's relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgang til deltagelse i FOA's arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Deltagelse i FOA's frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

4. Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanterne.

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020.

## **BILAG 4 FRIVILLIG AFTALE OM GENNEMSITLIG UGENTLIG ARBEJDS- TID OVER 37 TIMER**

Når handicapbistandsholderen frivilligt ønsker at arbejde mellem 37 og 48 timer pr. uge i gennemsnit, kan sådan aftale skriftligt indgås mellem handicapbistandsholderen og virksomheden. Aftalen har som konsekvens, at handicapbistandsholderen under sygdom jf. § 15 og graviditets-, barsels- og forældreorlov jf. § 16 maksimalt har ret til fuld løn for 37 timer pr. uge i gennemsnit.

Ansættelse må ikke være betinget af en aftale om gennemsnitlig ugentlig arbejdstid mellem 37 og 48 timer.

FOA skal godkende aftalen, inden den kan træde i kraft. Godkendelsen skal kun sikre, at aftalen er indgået frivilligt.

I praksis indsendes aftalen til FOA med sikker e-post på adressen [forha001@foa.dk](mailto:forha001@foa.dk). Der skal angives en sikker mailadresse, som svaret skal sendes til. FOA kvitterer for modtagelsen af aftalen.

Aftalen skal indeholde oplysninger, der gør det muligt at identificere aftalens parter.

FOA skal godkende/afvise aftalen snarest og senest 20 kalenderdage efter modtagelsen. Har virksomheden ikke modtaget svar om godkendelse/afvisning inden for 20 kalenderdage, anses aftalen for godkendt.

Hvis FOA afviser aftalen, skal virksomheden sikre, at arbejdstiden inden for normperioden bliver reguleret, så handicapbistandsholderen har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer.

Ovenstående aftale er indgået som en forsøgsordning indtil 1. marts 2023.

## BILAG 5 AFTALE OM ADGANG TIL LØNOPLYSNINGER

1. Aftalen tager sigte på at modvirke løndumping. Aftalen kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet eller generel belysning af forholdene i virksomheden, herunder til generel afdækning af muligheder for at rejse fagretlige sager mod virksomheden.
2. I de situationer, hvor tillidsrepræsentanten eller FOA på tro og love erklærer at have oplysninger, der giver anledning til at formode, at der finder løndumping sted i relation til en enkelt handicaphjælper eller en konkret gruppe af handicaphjælpere på virksomheden, har tillidsrepræsentanten eller FOA ret til at få udleveret de oplysninger, der er nødvendige for at vurdere, om der forekommer løndumping i forhold til den pågældende handicaphjælper eller gruppe af handicaphjælpere jf. dog stk. 4.
3. Tillidsrepræsentanten eller FOA skal forinden fremsættelse af kravet selv forgæves have forsøgt at tilvejebringe lønoplysningerne.
4. Parterne er enige om, at lønsedler for handicaphjælpere skal udformes således, at der af lønsedlerne som minimum fremgår løn, pension og optjente feriepenge.
5. Angår kravet en enkelt handicaphjælper, forudsætter udleveringen af lønoplysninger handicaphjælperens samtykke.
6. Når kravet om lønoplysninger vedrører en gruppe af handicaphjælpere, udleveres disse uden samtykke, dog således at hensynet til anonymitet sikres.
7. Er der på en virksomhed ikke enighed om udlevering af oplysninger, eller har forbundet rejst krav om udlevering af oplysninger overfor Dansk Erhverv Arbejdsgiver, skal der på forbundets begæring afholdes møde mellem organisationerne med henblik på at drøfte sagen, herunder hvilke oplysninger der skal fremskaffes.
8. Når oplysningerne er tilvejebragt fra virksomheden, træder organisationerne på ny sammen, og hvis det her konstateres, at overenskomstens bestemmelser er overholdt, er sagen slut.
9. Konstateres det, at overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, skal Dansk Erhverv Arbejdsgiver på forbundets begæring rette henvendelse til virksomheden med henblik på at pålægge virksomheden at rette forholdene.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver sender en kopi af denne henvendelse til forbundet. Hvis forholdene ikke snarest bringes i orden, kan forbundet videreføre sagen.

10. Hvis der under forhandlingerne ikke kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomsten er overholdt, kan forbundet videreføre sagen direkte til faglig voldgift eller fællesmøde.
11. Parterne har ikke aftalt konkrete tidsfrister men er enige om, at eventuelle sager skal behandles hurtigst muligt, og at begge parter skal medvirke loyalt til oplysning af sagerne.
12. De udleverede lønoplysninger skal behandles fortroligt og kan alene anvendes som led i en fagretlig behandling af spørgsmålet om løndumping og må ikke gøres til genstand for nogen offentliggørelse, med mindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller Arbejdsretten.
13. Parterne er enige om løbende i overenskomstperioden at drøfte effekten af denne aftale.

## **BILAG 6 AFTALE OM PENSIONSOPLYSNINGER**

Parterne er enige om, at virksomheder, der er omfattet af overenskomsten, dermed giver samtykke til, at tillidsrepræsentanten eller FOA under de betingelser, der er aftalt i Aftale om adgang til lønoplysninger stk. 2, kan rekvirere oplysninger fra PenSam om det samlede indbetalte pensionsbeløb samt antallet af handicaphjælpere, der indbetales for i en given lønperiode.

## **BILAG 7 FORNYELSE ELLER GENFORHANDLING AF OVERENSKOMSTEN**

Parterne er enige om, at bestemmelserne i overenskomstens §§ 5: Løn, 5a: Ikke-uddannede handicaphjælpere og specialpædagogisk støtte/hjælp, 6: Pension, 9: Aften-/nattjeneste og 10: Weekendtjeneste indtil videre reguleres i overensstemmelse med de tilsvarende bestemmelser i Overenskomst for Social- og Sundheds-personale mellem KL og FOA.

Som udgangspunkt bortfalder reguleringen pr. 1. marts 2023, men parterne anerkender, at det kan være nødvendigt at forlænge reguleringen ved overenskomstforhandlingerne i 2023.

Parterne er enige om, at når de lovgivningsmæssige rammer giver mulighed for det, forpligter parterne sig til at optage forhandlinger om at erstatte nærværende overenskomst med en overenskomst, der bliver forhandlet og reguleret i overensstemmelse med det øvrige private arbejdsmarked, herunder løn, pension og feriefridage.



FOA  
Staunings Plads 1-3  
1790 København V  
Telefon 4697 2626  
[foa@foa.dk](mailto:foa@foa.dk)  
[www.foa.dk](http://www.foa.dk)

DANSK  
ERHVERV

Arbejdsgiver

Dansk Erhverv  
Arbejdsgiver  
Børsen  
1217 København K  
Telefon 3374 6000  
[info@danskerhverv.dk](mailto:info@danskerhverv.dk)  
[www.danskerhverv.dk](http://www.danskerhverv.dk)



## Tiltrædelsesoverenskomst

**Tiltrædelsesaftale vedrørende "Landoverenskomst for handicaphjælp i borgers eget hjem (minus BPA)" – herunder aftalte dispensationer for indfasningsperiode.**

Den til enhver tid gældende Landsoverenskomst for handicaphjælp i borgers eget hjem (minus BPA) indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FOA er fra den 1. januar 2021 gældende for:

**Handicapformidlingen ApS  
Åsvejen 36  
4330 Hvalsø  
Cvr.nr.: 34605416**

Den til enhver tid gældende hovedaftale, der er indgået mellem **Dansk Arbejdsgiverforening, DA**, og **Fagbevægelsens Hovedorganisation, FH**, er gældende for de af denne tiltrædelsesoverenskomst omfattede medarbejdere.

Dog er nedenstående indfasningsforbehold, der ikke er relateret til et offentligt udbud, fritaget i en aftalt indfasningsperiode berammet til perioden 1. januar 2021 og frem til udgangen af kalenderåret 2021. Fra 1. januar 2022 er indfasningsforbeholdene ikke længere gældende, og overenskomsten (*med undtagelse af nedenstående aftaleforbehold vedr. BPA*) er her gældende for alle, for overenskomsten, relevante ansættelsesforhold i Handicapformidlingen.

Det er af parterne aftalt, at alle ansættelser indeholdende BPA-opgaver (uanset BPA andel/omfang af den samlede opgave) efter servicelovens bestemmelser herom, ej vil være omfattet af nærværende overenskomst for Handicapformidlingens ansatte. Således er overenskomstens § 1 (2020/2023 udgave) ikke gældende for Handicapformidlingen på noget fremtidigt tidspunkt, så længe denne aftale er gældende.

Landsoverenskomstens § 1 er således aftalt erstattet med følgende, som erstatter § 1 i sit hele:

### *Stk. 1*

*Overenskomsten omfatter løn- og ansættelsesvilkår for handicaphjælpere, der er ansat til at udføre respirator- og handicaphjælp, ledsagelse og specialpædagogisk støtte (SPS) mv. hos borgere i eget hjem, når arbejdet udføres på baggrund af en aftale mellem virksomheden på den ene side og en kommune, en region og/eller et ministerium på den anden side.*

*Hvis en allerede ansat handicaphjælper, i alene opgaver indenfor området for stk. 1, senere ansættes til at udføre delvis Borgerstyret Personlig Assistance hos alene samme borger, gælder stk. 2.*



#### *Stk. 2*

*Overenskomsten dækker også handicaphjælpere, der både er ansat til at udføre Borgerstyret Personlig Assistance (BPA) jf. Servicelovens §§ 95 og 96 og respirator-/handicaphjælp uden for BPA-området, når virksomheden ikke er omfattet af BPA-handicaphjælper-overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FOA. Stk. 2 er alene gældende for foranstående forhold (stk. 1 andet afsnit), altså at et allerede eksisterende ansættelsesforhold jf. stk. 1, konverteres til delvist BPA-arbejde hos samme borger, og ellers er stk. 2 på intet tidspunkt gældende for denne aftale.*

#### *Stk. 3*

*Overenskomsten omfatter ikke handicaphjælpere, der udelukkende er ansat til at udføre Borgerstyret Personlig Assistance (BPA).*

Det er ligeledes af parterne aftalt, at bestemmelserne om valg af tillidsrepræsentanter ej søges ensidigt realiseret/forfulgt af FOA, hele kalenderåret 2021 og 2022, og evt. manglende valg af tillidsrepræsentanter i perioden vil på ingen måder søges håndhævet/sanktioneret overfor Handicapformidlingen af FOA i perioden.

Aftalen er gældende fra den 1. januar 2021. Muligheden for opsigelse følger overenskomsten muligheder og frister herfor, som beskrevet i § 27 – vedr. ikrafttræden og opsigelse, og kan således skriftligt opsiges af parterne med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 1. marts 2023, og efter Hovedaftalens bestemmelser herom.

Det er endvidere aftalt at tiltrædelsesoverenskomsten bortfalder uden yderligere varsel, ved arbejdsgivers eventuelle fremtidig medlemskab i Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

**Indfasningsforbehold gældende i perioden den 1. januar 2021, og hele kalenderåret 2021 ud:**

Det er af parterne aftalt af overenskomsten i sit hele ej er gældende for *eksisterende* relevante ansættelsesforhold, for ordninger der ikke har været en del af et offentligt udbud, dette gældende i hele indfasningsperioden, altså hele kalenderåret 2021. Fx mindre enkeltstående, og *eksisterende*, aftaler med en kommune om en bestemt leverance.

Den /

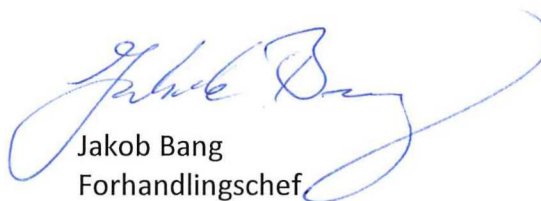
Den 28/10 2020

**For: Handicapformidlingen ApS**

**For: FOA**

Søren Rynkebjerg

Adm. Direktør

  
Jakob Bang  
Forhandlingschef

Godkendt af FOAs hovedbestyrelse:

København, den /

